



การศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของครูที่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วย
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

A STUDY OF COOPERATING TEACHERS' SUPERVISORY BEHAVIORS THROUGH ASSISTANT
TEACHERS' NEEDS IN THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 2

นายธงชัย เตือนแจ้ง *

Thongchai Doenjang

อาจารย์ ดร.บุณฑริกา บุลภักดิ์ **

Buntarika Bulpakdi, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของครูที่เลี้ยงตาม ความต้องการของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประชากร คือ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2559-2560 จำนวน 1,129 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ วิเคราะห์โดยใช้การคำนวณค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ สอนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูที่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุดในภาพรวม คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ รองลงมา คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล และพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูที่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุดในแต่ละด้านมีดังนี้ 1) ด้านการนำเสนอข้อมูล คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 2) ด้านการสร้าง ความเข้าใจให้ตรงกัน คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 3) ด้านการรับฟัง คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 4) ด้านการแก้ปัญหา คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล 5) ด้านการแนะนำหรือการหาข้อตกลง คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 6) ด้านการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ และ 7) ด้านการเสริมแรง คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: guru.d.lucas@gmail.com

** อาจารย์ประจำสาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: Buntarika.B@chula.ac.th

ISSN1905-4491

Abstract

The current research endeavor aimed to study cooperating teachers' supervisory behaviors through assistant teachers' needs in the Secondary Education Service Area Office 2. The sample adopted by the current study was 1,129 government teachers, educational personnel and assistant teachers in schools in the Secondary Education Service Area Office 2 between 2559 and 2560. The data was collected from 316 government teachers, educational personnel and assistant teachers in schools in the Secondary Education Service Area Office 2 by cluster random sampling. The data was collected by means of questionnaires and analyzed using descriptive statistics and content analysis.

Overall, the results revealed that cooperating teachers mainly demonstrated collaborative behaviors, followed by directive Informational behaviors and non-directive behaviors, respectively. Furthermore, the results indicated that the following seven aspects should be taken into consideration: 1) presentation, which could be considered as collaborative behaviors; 2) clarifying, which could be considered collaborative behaviors; 3) listening, which could be categorized as collaborative behaviors; 4) problem solving, which could be considered directive informational behaviors; 5) directing, which could be considered collaborative behaviors; 6) standardizing, which could be regarded as collaborative behaviors; and 7) reinforcing, which could be defined as non-directive behaviors.

คำสำคัญ: พฤติกรรมการนิเทศ / ครูพี่เลี้ยง / ครูผู้ช่วย / ความต้องการ

KEYWORDS: SUPERVISORY BEHAVIORS / COOPERATING TEACHER / ASSISTANT TEACHER / NEED

บทนำ

ปัจจัยสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ครู ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอัตรากำลังครูทั้งสิ้นประมาณ 424,406 คน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาได้มีการสรรหาครูผู้ช่วยเข้าสู่ระบบปีละประมาณ 10,000 คน ครูเหล่านี้ถือว่าเป็นครูพันธุ์ใหม่ที่จะสืบทอดจิตวิญญาณของครูรุ่นเก่าที่เกษียณอายุราชการ (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล และนิติการ, 2553) แต่ครูผู้ช่วยที่บรรจุใหม่ในแต่ละปีไม่มีความพร้อมในการสอน ทำให้เป็นปัญหากับโรงเรียนและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนของเด็กอย่างมาก เนื่องจากการประกาศรายชื่อผู้ที่สอบผ่านก็ให้ไปรายงานตัวที่โรงเรียนและให้สอนทันที ซึ่งโรงเรียนก็ไม่มีเวลาชี้แจงเตรียมความพร้อมให้กับครูที่บรรจุเข้ามาใหม่ ทำได้เพียงแค่บอกว่าจะให้สอนวิชาอะไรเท่านั้น (สุชุม เฉลยทรัพย์, 2557) ส่งผลให้การสอนของครูผู้ช่วยไม่มีคุณภาพซึ่งเห็นได้จากผลการวิจัยของ ยุทธชัย เสริมพงษ์ (2554) เรื่องการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ครูผู้ช่วยมีปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชลี อุดรกริจ (2557) เรื่อง สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่า ครูผู้ช่วยยังขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการจัด

การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งครูผู้ช่วยจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ในด้านนี้ การนิเทศการสอนเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน โดยวิธีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ (Sullivan & Glanz, 2013)

ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ครูผู้ช่วยจะได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นข้าราชการครูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ รวมทั้งประเมินผลการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุตามความมุ่งหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2559) ซึ่งบทบาทและหน้าที่สำคัญของครูพี่เลี้ยงดังกล่าวตรงกับกรการนิเทศแบบพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้ครูใหม่รับทราบ รวมถึงเป็นผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนตรวจสอบและติดตามผลความรู้ ความเข้าใจในข้อมูลที่ให้กับครูใหม่ด้วย (จุไรรัตน์ สดรุณ, 2559) เนื่องจากการนิเทศเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยการช่วยเหลือสนับสนุน ส่งเสริมกันและกันระหว่างผู้ให้การนิเทศหรือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของครูเพื่อประสิทธิผลในการเรียนของนักเรียน (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556) ดังนั้น ครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้นิเทศต้องเลือกพฤติกรรมกรการนิเทศให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้ช่วยซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ซึ่งพฤติกรรมกรการนิเทศมี 4 แบบ คือ พฤติกรรมกรการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม พฤติกรรมกรการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล พฤติกรรมกรการนิเทศแบบร่วมมือ และพฤติกรรมกรการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ (Glickman, Gordon, and Ross-Gordon, 2010)

การเลือกใช้พฤติกรรมกรการนิเทศให้เหมาะสมนั้น ครูพี่เลี้ยงจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และแสดงพฤติกรรมกรการนิเทศที่ตอบสนองต่อความต้องการของครูผู้ช่วย ซึ่งพฤติกรรมกรการนิเทศทั้ง 4 แบบ แต่ละแบบสามารถสังเคราะห์พฤติกรรมกรการนิเทศเป็นรายด้านได้ 7 ด้าน คือ 1) ด้านการนำเสนอข้อมูล 2) ด้านการสร้าง ความเข้าใจให้ตรงกัน 3) ด้านการรับฟัง 4) ด้านการแก้ปัญหา 5) ด้านการแนะนำหรือการหาข้อตกลง 6) ด้านการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ และ 7) ด้านการเสริมแรง (Glickman, Gordon, and Ross-Gordon, 2010)

นอกจากนี้ การที่ครูพี่เลี้ยงรู้และเข้าใจพฤติกรรมกรการนิเทศที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติ มีความสำคัญต่อการวิเคราะห์พัฒนาการด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญ ความสามารถในการรับรู้ และความพยายามใน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วยว่าอยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง หรือสูง ทั้งนี้ เพื่อใช้ในการเลือกพฤติกรรมกรการนิเทศให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครูผู้ช่วย ซึ่งอยู่ในขั้นของการวางแผน การนิเทศการสอน หากผู้นิเทศไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้รับการนิเทศ อาจก่อให้เกิดปัญหาในการนิเทศขึ้นได้ ซึ่งจะทำให้ผู้รับการนิเทศไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศ เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อการนิเทศ สร้างความไม่น่าเชื่อถือในความสามารถและไม่ยอมรับในตัวผู้นิเทศ (วัชรรา เล่าเรียนดี, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัด 52 แห่ง และมีจำนวนครูผู้ช่วยมากที่สุดในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร จากการสำรวจข้อมูลอัตราว่างและวิชาเอกเพื่อใช้คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดตำแหน่งครูผู้ช่วย ปี พ.ศ. 2560 พบว่า สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่มีตำแหน่งครูผู้ช่วยว่างมากที่สุด 3 อันดับ โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 406 อัตรา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี 405 อัตรา และ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครราชสีมา 374 อัตรา (สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2560) จากการสำรวจตำแหน่งว่างเพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ปี พ.ศ. 2560 ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีตำแหน่งครูผู้ช่วยว่างมากที่สุดจำนวน 206 อัตรา รองลงมา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีตำแหน่งครูผู้ช่วยว่างจำนวน 170 อัตรา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีตำแหน่งครูผู้ช่วยว่าง จำนวน 23 อัตรา (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร, 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีนโยบายในการพัฒนาครูที่บรรจุใหม่ให้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2, 2558) ซึ่งครูผู้ช่วยจะได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงเป็นผู้ควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ เพื่อพัฒนาให้บรรลุตามความมุ่งหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2559) บทบาทของครูพี่เลี้ยงนอกจากเป็นแม่แบบด้านการสอนแล้วยังมีบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุนคอยให้กำลังใจและช่วยเหลือผู้รับการนิเทศให้มีโอกาสเติบโตหรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (จุไรรัตน์ สุดรุ่ง, 2559) เห็นได้ว่าพฤติกรรมการณ์เทศของครูพี่เลี้ยงส่งผลต่อความสำเร็จของครูผู้ช่วยเป็นอย่างมาก โดยครูพี่เลี้ยงส่วนมาก คือ ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนหรือทำการสอนมานานกว่า 10 ปี ขึ้นไป คอยให้คำปรึกษา สังเกตการสอน และร่วมพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของผู้รับการนิเทศให้บรรลุผลสำเร็จ (วัชรนา เล่าเรียนดี, 2556)

แต่จากผลการวิจัยของ ปรัชญา บุญรอด (2552) เรื่อง ความต้องการการนิเทศภายในงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 2 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมากหากได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นครูพี่เลี้ยงส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความร่วมมือเพราะถือว่าเป็นภาระ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรสิทธิ์ ยาวีลาศ (2558) เรื่อง ผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยอำเภอเวียงแหง ตามกระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า การปฏิบัติงานเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วยด้านการสอนไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร เนื่องจากครูพี่เลี้ยงขาดการติดตามและขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่อง และจากผลการวิจัยของ รัตติมา โคนถอน (2552) เรื่อง ความเครียดของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ปัญหาหนึ่งที่ทำให้ครูผู้ช่วยมีความเครียดในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ คือ ขาดการเอาใจใส่ดูแลและการสอนงานจากครูพี่เลี้ยง ซึ่งพฤติกรรมการณ์เทศของครูพี่เลี้ยงดังกล่าวส่งผลให้ครูผู้ช่วยไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน

นอกจากนี้ผลการวิจัยประมาณ 20 ปีก่อนจนถึงปัจจุบัน พบว่า ปัญหาที่มีมาอย่างต่อเนื่องปัญหาหนึ่ง คือ ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน ไม่ปฏิบัติตามแผนที่วางไว้และไม่นำผลการนิเทศมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนถึงความล้มเหลวของการนิเทศ เพราะการจัดการนิเทศมุ่งการพัฒนาครู เพื่อให้ครูพัฒนาการเรียน การสอน โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด การที่ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนหลังจากได้รับการนิเทศแสดงให้เห็นว่าการนิเทศนั้นไม่ประสบความสำเร็จ (จุไรรัตน์ สุตรุ่ง, 2552)

ในการนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของครูที่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อทราบความต้องการของครูผู้ช่วยในฐานะผู้รับการนิเทศที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการนิเทศของครูที่เลี้ยงในฐานะผู้นิเทศซึ่งเป็นผู้ดูแล แนะนำ และให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดที่สุดในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย อันจะเป็นข้อมูลให้ผู้นิเทศนำไปประกอบการพิจารณาเลือกพฤติกรรมการนิเทศให้เหมาะสมตามความต้องการของครูผู้ช่วยซึ่งเป็นผู้รับการนิเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของครูที่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2559-2560 จำนวน 1,129 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2559-2560 จำนวน 316 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (1973 อ้างถึงใน พรรณศรี โชคไพศาล, 2553) จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ของขนาดประชากร 1,129 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 294 คน เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (วรณีย์ แกมเกตุ, 2551) เนื่องจากประชากรเป็นครูผู้ช่วยที่ได้รับการประเมินตามเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเหมือนกัน มีครูที่เลี้ยงตามที่อยู่อาศัยสถานศึกษาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่นิเทศการสอนเหมือนกัน ประชากรทุกหน่วยมีลักษณะใกล้เคียงกัน จึงมีโอกาสเป็นตัวแทนของประชากรเท่ากัน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่

สุ่มได้เท่ากับ 316 คน ซึ่งมากกว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดของการตอบแบบสอบถาม

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาโดยใช้แนวคิดพฤติกรรมการณ์เทศ 4 แบบของ Glickman, Gordon, and Ross-Gordon (2010) ดังนี้

1. พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะควบคุม (Directive Control Behaviors)
2. พฤติกรรมการณ์เทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล (Directive Informational Behaviors)
3. พฤติกรรมการณ์เทศแบบร่วมมือ (Collaborative Behaviors)
4. พฤติกรรมการณ์เทศแบบไม่ชี้แนะ (Nondirective Behaviors)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบเนื้อหาของการวิจัย เครื่องมือที่ใช้มีลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับชั้นที่สอน กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน และจำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศการสอนจากครูพี่เลี้ยง มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการณ์เทศของครูพี่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ของครูผู้ช่วยที่มีต่อพฤติกรรมการณ์เทศของครูพี่เลี้ยง โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวิจัยโดยกำหนดขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์เทศของผู้นิเทศตลอดจนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาคำหนดเป็นกรอบเนื้อหาของเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมกรอบเนื้อหาและขอบเขตการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบหาความสอดคล้อง เหมาะสม และครอบคลุมกรอบเนื้อหาและขอบเขตการวิจัยที่กำหนด รวมถึงความเหมาะสมของปริมาณข้อคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบเครื่องมือ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ
3 ท่าน เพื่อประเมินค่าความเที่ยงตรงหรือความสอดคล้องของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00

6. นำข้อมูลที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชานิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากครูผู้ช่วยในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งและรับแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 298 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.30

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพและประสบการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกความถี่และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์เทศของครูที่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพและประสบการณ์ของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและประสบการณ์ของครูที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครู ตำแหน่งครูผู้ช่วย พบว่า ครูผู้ช่วยส่วนใหญ่มีประสบการณ์สอน 10–12 เดือน รองลงมาเป็นครูผู้ช่วยที่มีประสบการณ์สอน 13–15 เดือน และมีประสบการณ์ในการสอน 7–9 เดือน ตามลำดับ ด้านระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูผู้ช่วยส่วนใหญ่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น รองลงมา สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามลำดับ

ด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูผู้ช่วยสอน พบว่า ส่วนใหญ่สอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย รองลงมาสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ และสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ตามลำดับ

ด้านของจำนวนครั้งที่ครูผู้ช่วยได้รับการนิเทศจากครูพี่เลี้ยงในแต่ละภาคการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับการนิเทศภาคการศึกษาละ 2 ครั้ง รองลงมาเป็นจำนวนมากกว่า 2 ครั้ง ขึ้นไป และจำนวน 1 ครั้ง ตามลำดับ

ตอนที่ 2 พฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามของครูผู้ช่วยเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วย ซึ่งมีพฤติกรรมการนิเทศการสอน 4 คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะควบคุม พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ และพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

พฤติกรรมการนิเทศที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ รองลงมา คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล และพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ ตามลำดับ

หากพิจารณาพฤติกรรมการนิเทศที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติเป็นรายด้าน 7 ด้าน คือ การนำเสนอข้อมูล การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน การรับฟัง การแก้ปัญหา การแนะนำหรือการหาข้อตกลง การกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ และการเสริมแรง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) ด้านการนำเสนอข้อมูล คือ ครูพี่เลี้ยงรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการสอนของครูผู้ช่วยพร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลที่ครูผู้ช่วยมองข้าม ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 2) ด้านการสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน คือ ครูพี่เลี้ยงทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในการสอนที่ครูผู้ช่วยนำเสนอและร่วมแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหาให้ตรงกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 3) ด้านการรับฟัง คือ ครูพี่เลี้ยงตั้งใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อรับรู้ปัญหาในการสอนของครูผู้ช่วย และร่วมกันพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 4) ด้านการแก้ปัญหา คือ ครูพี่เลี้ยงพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนที่หลากหลายและเป็นไปได้แล้ว ให้ครูผู้ช่วยเลือก ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล 5) ด้านการแนะนำหรือการหาข้อตกลง คือ ครูพี่เลี้ยงกับครูผู้ช่วยหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนของครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ 6) ด้านการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ คือ ครูพี่เลี้ยงกับครูผู้ช่วยร่วมกันพิจารณาเกณฑ์การปฏิบัติงานและเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จในการแก้ปัญหการสอน ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ และ 7) ด้านการเสริมแรง คือ ครูพี่เลี้ยงชื่นชมและยกย่องในผลสำเร็จจากการประเมินและพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบไม่ชี้แนะ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีข้อควรอภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการนิเทศที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงใช้พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ เพราะครูผู้ช่วยมีประสบการณ์ในการสอน 1-2 ปี ซึ่งถือว่ามีความประสบการณ์ไม่มากนัก เมื่อครูผู้ช่วย

ในฐานะผู้รับการนิเทศมีปัญหาในการสอนย่อมต้องการความช่วยเหลือจากครูพี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้นิเทศ โดยครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและมีส่วนร่วมในการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหา การจัดการเรียนการสอนทุกขั้นตอน ดังที่ Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2010) ได้กล่าวว่า ผู้นิเทศควรรับฟังความคิดเห็นจากครูผู้รับการนิเทศและหาวิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน กระตุ้นให้ครูผู้รับการนิเทศเห็นปัญหาให้ชัดเจน เสนอข้อมูลที่ครูผู้รับการนิเทศมองข้ามไปในการแก้ปัญหา และสร้างข้อตกลงร่วมกับครูผู้รับการนิเทศเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหามาตรฐานการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ พรพรรณตรี โชคไพศาล (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมการณ์นิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู พบว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนของครู ผู้นิเทศต้องให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผน และการปฏิบัติทุกขั้นตอน ซึ่งการให้ครูมีส่วนร่วมจะช่วยให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการสอนได้ง่ายขึ้น เพราะธรรมชาติของมนุษย์ชอบที่จะคิดและตัดสินใจทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเอง ดังนั้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ครูพี่เลี้ยงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรใช้พฤติกรรมการณ์นิเทศแบบร่วมมือเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้ช่วยในฐานะผู้รับการนิเทศ ซึ่งพฤติกรรมการณ์นิเทศแบบร่วมมือ ครูพี่เลี้ยงจะทำความเข้าใจกับปัญหาที่ครูผู้ช่วยพูดถึงเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน พยายามกระตุ้นให้ครูผู้ช่วยระบุสาเหตุและประเด็นของปัญหาให้ชัดเจน ตั้งใจฟังความคิดเห็นของครูผู้ช่วยที่มีต่อปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของตนก่อนที่จะพิจารณาหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน แสดงให้ครูผู้ช่วยทราบว่าตนรับรู้ปัญหาที่แท้จริง และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหา แต่การที่ครูพี่เลี้ยงจะใช้พฤติกรรมการณ์นิเทศแบบร่วมมือได้นั้น ครูพี่เลี้ยงจะต้องเต็มใจให้ความร่วมมือในการวางแผน การนิเทศการสอนร่วมกับครูผู้ช่วยทุกขั้นตอน ดังที่ Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2010) ได้กล่าวว่า ผู้นิเทศสามารถใช้พฤติกรรมการณ์นิเทศแบบร่วมมือได้ในกรณีที่ผู้รับการนิเทศมีระดับความสามารถและระดับพัฒนาการในการปฏิบัติงานปานกลาง ครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศตัดสินใจและรับผิดชอบผลกระทบต่าง ๆ ร่วมกัน และครูผู้รับการนิเทศและผู้นิเทศยอมรับภาระหน้าที่ในการแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จุไรรัตน์ สุตรุ่ง (2552) ที่ได้กล่าวว่า การนิเทศมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา การประสานงาน การอำนวยความสะดวก การสร้างขวัญและกำลังใจและสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีผู้ร่วมงานที่พร้อมจะให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังนั้นพฤติกรรมการณ์นิเทศที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้รับการนิเทศจะส่งผลให้การนิเทศประสบความสำเร็จ

1. การนำเสนอข้อมูล

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการณ์นิเทศในด้านการแนะนำข้อมูลที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูพี่เลี้ยงรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการสอนของครูผู้ช่วยพร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลที่ครูผู้ช่วยมองข้าม ซึ่งเป็นพฤติกรรมการณ์นิเทศแบบร่วมมือ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การครูพี่เลี้ยงให้ครูผู้ช่วยบอกปัญหาของตนพร้อมทั้งนำเสนอปัญหาในการสอนที่ครูผู้ช่วยมองข้ามนั้น ช่วยให้ครูผู้ช่วยมองเห็นปัญหาได้

ชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2010) ที่กล่าวว่า ผู้นิเทศควรเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นจากการแก้ปัญหาตามความคิดเห็นของครูผู้รับการนิเทศ เสนอข้อมูลที่ครูอาจจะมองข้ามความสำคัญไป เพื่อให้ครูได้มองเห็นปัญหา สาเหตุของปัญหา และแนวทางการแก้ไขที่ชัดเจนขึ้น

2. การสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการสร้างความเข้าใจให้ตรงกันที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูพี่เลี้ยงทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาในการสอนที่ครูผู้ช่วยนำเสนอและร่วมแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหาให้ตรงกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ครูพี่เลี้ยงและครูผู้ช่วยร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาและแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกันนั้นมีความสำคัญในการนิเทศการสอนเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ครูพี่เลี้ยงเข้าใจปัญหาชัดเจนยิ่งขึ้น สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ครูผู้ช่วยว่าครูพี่เลี้ยงเข้าใจถึงปัญหาและสามารถให้ความช่วยเหลือได้ตรงประเด็น ดังที่ วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการนิเทศการสอน เพราะผู้นิเทศจะต้องทำงานร่วมกับครูจึงต้องร่วมกันระดมความคิดเพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน

3. การรับฟัง

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการรับฟังที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูพี่เลี้ยงตั้งใจรับฟังความคิดเห็นเพื่อรับรู้ปัญหาในการสอนของครูผู้ช่วยและร่วมกันพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นอกจากครูพี่เลี้ยงจะให้ความร่วมมือในการวางแผนและดำเนินการนิเทศการสอนแล้ว ครูพี่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้รับฟังที่ดี เพื่อให้เข้าใจถึงปัญหาในการสอนของครูผู้ช่วยอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรรา เล่าเรียนดี (2556) ได้กล่าวว่า ผู้นิเทศต้องเป็นผู้ฟังที่เข้าใจผู้อื่นมีแรงจูงใจที่จะฟัง เพราะสิ่งที่ต้องใส่ใจมากที่สุด คือ ความรู้สึกของครูกับเรื่องที่ครูพูด ผู้นิเทศต้องพยายามขจัดความรู้สึกเดิม ๆ ออกให้หมดหรือไม่มีการตัดสินใจใด ๆ ทั้งสิ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรณทรี โชคไพศาล (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ผู้นิเทศควรเป็นผู้รับฟังที่ดี มีความตั้งใจฟัง สนใจในเรื่องที่ครูพูด และจับประเด็นที่สำคัญในขณะที่ครูพูดเพื่อทำให้เข้าใจปัญหาในการสอนของครูอย่างลึกซึ้ง

4. การแก้ปัญหา

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการนิเทศในด้านการแก้ปัญหาที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูพี่เลี้ยงพิจารณาแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนที่หลากหลายและเป็นไปได้แล้วให้ครูผู้ช่วยเลือก ซึ่งเป็นพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พฤติกรรมการแก้ปัญหาที่ครูพี่เลี้ยงแสดงออกนั้นควรให้ข้อมูลถึงแนวทางการแก้ปัญหามากมายแก่ครูผู้ช่วย เนื่องจากครูผู้ช่วย

มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ครูที่เลี้ยงจึงต้องมีส่วนช่วยในการให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นในการแก้ปัญหาของครูผู้ช่วย เพื่อให้ครูผู้ช่วยมีแนวทางในการนำไปปฏิบัติอย่างหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภวิทย์ ศิริผลวุฒิชัย (2557) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรณีพิเศษของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย พบว่า เมื่อครูผู้รับการนิเทศมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน ผู้นิเทศควรชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย เพื่อให้ครูผู้รับการนิเทศนำไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบชี้แนะให้ข้อมูล

5. การแนะนำหรือการหาข้อตกลง

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมกรณีพิเศษในด้านการแนะนำหรือการหาข้อตกลงที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูที่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูที่เลี้ยงกับครูผู้ช่วยหาข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับแนวทางการแก้ปัญหาในการสอนของครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า พฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ ด้านการให้คำปรึกษาและการหาข้อตกลงนั้น ครูที่เลี้ยงกับครูผู้ช่วยจะสร้างข้อตกลงร่วมกัน โดยครูที่เลี้ยงทำหน้าที่ให้คำแนะนำ หรือให้คำปรึกษาถึงแนวทางที่เป็นไปได้ในการแก้ปัญหการจัดการเรียนการสอนของครูผู้ช่วย และทำให้ครูผู้ช่วยพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรุงเทพมหานคร (2540 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ สดรุ้ง, 2552) ได้กล่าวว่า การให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำช่วยให้ครูก้าวไปถึงจุดหมายปลายทาง ซึ่งการวางแผนการให้คำปรึกษาแนะนำมีส่วนช่วยในการสร้างความเป็นกันเองกับครู ทำให้ครูผู้รับการนิเทศรู้สึกที่ผู้นิเทศให้ความช่วยเหลือไม่ใช้การจับผิด

6. การกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมกรณีพิเศษในด้านการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูที่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูที่เลี้ยงกับครูผู้ช่วยร่วมกันพิจารณาเกณฑ์การปฏิบัติงานและเกณฑ์การตัดสินผลสำเร็จในการแก้ปัญหการสอน ซึ่งเป็นพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการนิเทศการสอนเป็นพฤติกรรมที่ปรากฏในพฤติกรรมกรณีพิเศษทุกรูปแบบ แต่มีวิธีการกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบร่วมมือ ผู้ที่กำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ คือ ผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศกำหนดมาตรฐานและเกณฑ์ในการนิเทศการสอนร่วมกัน เพื่อให้ครูผู้ช่วยยอมรับมาตรฐานและเกณฑ์ที่ตนมีส่วนร่วมในการกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ Glickman, Gordon and Ross-Gordon (2010) ที่ได้กล่าวว่า การนิเทศการสอนจำเป็นต้องออกแบบหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับตัดสินคุณค่าหรือประเมินคุณภาพในการดำเนินงาน หากเป็นการนิเทศแบบร่วมมือผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศจำเป็นต้องกำหนดเกณฑ์ร่วมกัน เพื่อให้ผู้รับการนิเทศยอมรับในมาตรฐานและเกณฑ์ที่ตนสร้างขึ้น

7. การเสริมแรง

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมกรณีพิเศษในด้านการเสริมแรงที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูที่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด คือ ครูที่เลี้ยงชื่นชมและยกย่องในผลสำเร็จจากการประเมินและพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ชี้แนะ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ครูที่เลี้ยงแสดงพฤติกรรมกรณีพิเศษแบบไม่ชี้แนะนั้น

คือ การส่งเสริมให้ครูผู้ช่วยแก้ปัญหาหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนด้วยตนเอง ดังนั้น ครูพี่เลี้ยงจึงไม่จำเป็นต้องสร้างกฎหรือเงื่อนไขในการกำกับติดตามการดำเนินงานของครูผู้ช่วย แต่จะใช้วิธีการเสริมแรงทางบวกแทน ซึ่งเป็นการให้เกียรติและยกย่องผลสำเร็จในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพนทรี โชคไพศาล (2553) ได้ศึกษาพฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู พบว่า พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศในด้านการเสริมแรงส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูมากที่สุด คือ ผู้นิเทศให้เกียรติและยกย่องผลงานอันเกิดจากการพัฒนาตนเองของครูซึ่งทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมการนิเทศของครูพี่เลี้ยงตามความต้องการของครูผู้ช่วยในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ควรส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศแก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้หรือครูที่ได้รับแต่งตั้งเป็นครูพี่เลี้ยงของครูผู้ช่วย
2. ครูที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นครูพี่เลี้ยงของครูผู้ช่วยสามารถนำข้อมูลจากผลการวิจัยไปประกอบการพิจารณาในการเลือกใช้พฤติกรรมการนิเทศให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของครูผู้ช่วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนิเทศการสอนของครูผู้ช่วย เนื่องจากเป็นพฤติกรรมการนิเทศที่มีค่าเฉลี่ยของระดับความต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด
2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบพฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือกับพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูลที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครูผู้ช่วย เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการนิเทศที่ครูผู้ช่วยต้องการให้ครูพี่เลี้ยงปฏิบัติมากที่สุด 2 อันดับแรก คือ พฤติกรรมการนิเทศแบบร่วมมือกับพฤติกรรมการนิเทศแบบชี้แนะให้ข้อมูล

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2552). *การจัดการนิเทศภายในโรงเรียน Management In - School Supervision: เอกสารประกอบการสอนวิชา 2748617*. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุไรรัตน์ สุตรุ่ง. (2559). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: แดเน็กซ์อินเตอร์คอร์ปอเรชั่น.

- ปรัชญา บุญรอด. (2552). *ความต้องการการนิเทศภายในงานวิชาการของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพมหานคร.
- พรรณทรี โชคไพศาล. (2553). *พฤติกรรมการนิเทศที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการสอนของครู*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ยุทธชัย เสริมพงษ์. (2554). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วย ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- รัตติมา โคนถอน. (2552). *ความเครียดของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- วรรณิ แกมเกตุ. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรสิทธิ์ ยาวิลาศ. (2558). *ผลการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยอำเภอเวียงแหง ตาม กระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วัชร เล่าเรียนดี. (2556). *ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ: ทฤษฎี กลยุทธ์สู่การปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- ศุภวิชญ์ ศิริผลวุฒิชัย. (2557). *พฤติกรรมการนิเทศของผู้นิเทศตามการรับรู้และความคาดหวังของ ครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (2558). *สพม.2 รายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2558*. กรุงเทพมหานคร: [ม.ป.ท.]
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2559). *รายงานประจำปี 2559 Annual Report 2016*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร. (2560). *ตำแหน่งว่างเพื่อใช้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับ ราชการเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย ปี พ.ศ. 2560 ของสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร.
- สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2553). *เส้นทางครุมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย*. กรุงเทพมหานคร: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2560). ข้อมูลอัตราว่างและวิชาเอก เพื่อใช้คัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรการศึกษาของคณะกรรมการการศึกษาธิการจังหวัด ตำแหน่งครูผู้ช่วย ปี พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ.

สุขุม เฉลยทรัพย์. (2557). ดึงครูผู้ช่วยบรรจุใหม่ไว้ความพร้อม. สืบค้นจาก

<https://www.thairath.co.th/content/422407>.

อัญชลี อุดรกิจ. (2557). สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา วิทยาศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

ภาษาอังกฤษ

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2010). *Supervision and Instructional: A Developmental Approach*. (8th ed.). Boston: Allyn&Bacon.

Sullivan, S., & Glanz, J. (2013). *Supervision that Improves Teaching and Learning*. (4th ed.). Thousand Oaks: Corwin Press.